

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
(МКОУ СОШ пос. Николаевка)

Утверждено  
приказом МКОУ «СОШ» пос. Николаевка  
от 31.08.2020 №233

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа» пос. Николаевка  
Партизанского муниципального района (за исключением руководителя  
учреждения, его заместителей )

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» пос. Николаевка Партизанского муниципального района (за исключением руководителя учреждения, его заместителей) - главного распорядителя средств бюджета Партизанского муниципального района - (далее - Положение, ОУ) разработано в соответствии с постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Партизанского муниципального района» и приказом департамента образования и науки Приморского края от 10.12.2019 № 23а-1710 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края» (в редакции от 10.12.2019 № 23а-1716) (далее - Приказ), постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2020 № 719 « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казённых общеобразовательных учреждений, муниципальных бюджетных учреждений дошкольного образования, муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования и муниципального казённого учреждения «Управление образования» Партизанского муниципального района (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) - главного распорядителя средств бюджета Партизанского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение регулирует:  
порядок и условия оплаты труда работников ОУ;

порядок формирования фонда оплаты труда работников ОУ.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников ОУ (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и

выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников ОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников ОУ зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в ОУ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников ОУ, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района.

При увеличении (индексации) окладов работников ОУ их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Система оплаты труда работников включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного **справочника** работ и профессий рабочих, единого квалификационного **справочника** должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных **гарантий** по оплате труда;

**перечня** видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 (далее - виды компенсационных выплат);

**перечня** видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях

Партизанского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 (далее - виды стимулирующих выплат);

настоящего Положения;

**рекомендаций** Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего представительного органа.

2.1.3. ОУ в соответствии с разделом 3 настоящего Положения самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы (кроме педагогических работников);

размеры повышающих коэффициентов;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников ОУ (кроме педагогических работников) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ). Размеры окладов работников организации устанавливаются по ПКГ, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение № 1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов (приложение № 1).

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;

а) к окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию (согласно Приказу):

- первую - 0,05;

- высшую - 0,10.

б) к окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях (согласно Приказу):

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения - 0,05;

- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы в группах компенсационного обучения - 0,15;

- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану - 0,05.

2.3.2. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{ор} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$ , где:

$R_{ор}$  - размер оклада работника;

$O_{пкг}$  - оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$  - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и регламентируются Положением.

2.4. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

2.6. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

2.7. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.8. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.9. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются на основании отнесения должностей к соответствующим профессиональным

квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Оклады пересматриваются учреждением, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации.

2.10. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения, коллективным договором с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

### **3. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

3.1. Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в ОУ.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в ОУ определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

#### **4. Печень, порядок и условия установления компенсационных выплат**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам ОУ устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным, краевым законодательством, муниципальными правовыми актами, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утверждённых администрацией Партизанского муниципального района.

4.2. Работникам ОУ в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утверждённым администрацией Партизанского муниципального района, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- а) совмещение профессий (должностей);
- б) за расширение зоны обслуживания;
- в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие выплаты работ);
- д) за работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) за работу в ночное время;
- ж) за сверхурочную работу.

4.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Выплата работникам ОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда, составляющая 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам ОУ, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в [порядке](#), установленном трудовым [законодательством](#), с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании рабочего места безопасным (оптимальным или допустимым) по итогам проведенной специальной оценки условий труда, указанная выплата не производится.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в подпункте «г» пункта 4.2.2., относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа не может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия. Выполнение функций классного руководителя работникам, относящимся к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, не допускается.

4.5.1. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2 200 руб. за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях (далее - нормативная наполняемость), либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в учреждениях, расположенных в сельской местности.

Если наполняемость в классе меньше или больше наполняемости, установленной в учреждении в соответствии с особенностями реализуемых общеобразовательных программ, расчет выплат производится пропорционально фактическому числу учащихся.

Выплата назначается при условии осуществлении работ в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21.06.2001 № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

4.5.2. Педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах (согласно Приказу):

1-4 классы - 10 процентов оклада;

по русскому языку и литературе - 15 процентов оклада;

по математике и иностранному языку - 10 процентов оклада.



В классах общеобразовательных учреждений с числом учащихся менее 14 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов от соответствующих выплат.

4.5.3. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей (согласно Приказу).

4.6. Сверхурочная работа, оплата при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

4.7. За работу в сельской местности устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы), для педагогических работников - с учетом фактической учебной нагрузки.

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения образования осуществляются в порядке и размере, установленными действующим законодательством в соответствии со статьей 148 ТК РФ:

районный коэффициент к заработной плате - 1,2;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (в возрасте от 14 до 30 лет в соответствии с распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.9. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении

стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **5. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат**

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным, краевым законодательством, муниципальными правовыми актами.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премии по итогам работы.

5.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах в окладах, ставкам заработной платы и не могут быть менее (таблица № 1):

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размера выплаты в %
от 3 до 5 лет	3 %
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1 % за каждый год
10 и более лет	10%

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты.

5.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;

- особый режим и график работы, повышающие эффективность

деятельности, авторитет и имидж учреждения;

- интенсивность труда работников выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ;
- за результативность работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы системы, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.8. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников ОУ при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ОУ;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок премирования устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается комиссия.

Состав комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на соответствующий календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств районного бюджета по расходам на оплату труда.

6.2. Доля средств, предназначенных на оплату труда в ОУ, в соответствии с которым совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## **7. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, может быть оказана материальная помощь.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты

материальной помощи.

## **8. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера**

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - средний оклад работников по ПКГ), и составляет до 3 размеров средних окладов по ПКГ (приложение № 2).

Конкретная величина кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ и критерии ее установления определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$PO_{рук} = K \times O_{р}$ , где:

$PO_{рук}$  - размер оклада руководителя учреждения;

$K$  - показатель кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ;

$O_{р}$  - средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации) с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения ежегодно увеличивается (индексируется) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

8.2. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

8.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Партизанского муниципального района, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

8.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации Партизанского муниципального района, в абсолютных размерах.

Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения ими целевых показателей и критериев эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей и критериев эффективности работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемой главным распорядителем средств бюджета Партизанского муниципального района (далее - ГРБС).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев эффективности работы руководителя учреждения утверждается ГРБС.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно.

8.4.1. Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, премии по итогам работы) должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \Sigma K_B) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

$P_n$  - максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения;

$P_{\text{Орук}}$  - размер оклада руководителя учреждения;

$\Sigma K_B$  - суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента);

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, премии по итогам работы);

40 процентов - доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, премии по итогам работы).

В случае установления руководителю учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах
100-90 включительно	100
менее 90-85 включительно	90
менее 85-80 включительно	80
менее 80-75 включительно	70
менее 75	Не устанавливаются

8.4.2. Руководителю учреждения по итогам работы за квартал, год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 75 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров его заработной платы, рассчитанной в соответствии с пунктами 8.1. - 8.4. настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее - максимальный размер премиального



фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$$\text{Пф}i = \text{Оц} * (\text{ПФ}/i/100), \text{ где:}$$

Пфi - размер премиального фонда руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года;

Оц - результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф - максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год;

i - отчетный период (равный соответственно: 4, если отчетным периодом является квартал, 1 - год).

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель на основании представления ГРБС.

8.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 8.1.-8.4. настоящего Положения, начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

8.6. Руководителю учреждения, его заместителям не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины руководителя учреждения, в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов министерства образования Приморского края, несвоевременного и некачественного предоставления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

8.7. Должностной оклад руководителю вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на один год.

8.8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется должностной оклад, определенный до начала

капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

## **9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя.**

9.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения - 6.

9.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без руководителя учреждения, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения - 5.

9.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

9.4. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, осуществляется в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

9.5. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации Партизанского муниципального района в соответствии с порядком, установленным администрацией Партизанского муниципального района.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии).

10.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутривидового

категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

### 10.3. Руководитель ОУ:

10.3.1. Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

10.3.2. Ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, в также штатное расписание на других работников.

10.3.3. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

## Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» пос. Николаевка Партизанского муниципального района (за исключением руководителя учреждения, его заместителей )

Должность	оклад по ПКГ, руб.	коэффициент за квалификационную категорию			Размер оклада
		категория	коэффициент	сумма	
1	2	3	4	5	6
<b>Размеры должностных окладов работников образования</b>					
<b>Педагогические работники</b>					
<b>1 квалификационный уровень</b>					
Инструктор по труду	10 450	соответствие	0,00	0,00	10 450,00

Должность	оклад по ПКГ, руб.	коэффициент за квалификационную категорию			Размер оклада				
		категория	коэффициент	сумма					
1	2	3	4	5	6				
Инструктор по физической культуре		первая	0,05	522,50	10 972,50				
Музыкальный руководитель Старший вожатый		высшая	0,10	1 045,00	11 495,00				
<b>2 квалификационный уровень</b>									
Инструктор-методист	11 798	соответствие	0,00	0,00	11 798,00				
Концертмейстер									
Педагог дополнительного образования		первая	0,05	589,88	12 387,88				
Педагог-организатор									
Социальный педагог									
Старший вожатый		высшая	0,10	1 179,80	12 977,80				
Тренер - преподаватель									
<b>3 квалификационный уровень</b>									
Воспитатель	13 035	соответствие	0,00	0,00	13 035,00				
Мастер производственного обучения									
Методист		первая	0,05	651,75	13 686,75				
Педагог-психолог									
Старший инструктор-методист									
Старший педагог дополнительного образования		высшая	0,10	1 303,50	14 338,50				
Старший инструктор-методист									
<b>4 квалификационный уровень</b>									
Педагог-библиотекарь	13 860	соответствие	0,00	0,00	13 860				
Преподаватель									
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности									
Руководитель физического воспитания		первая	0,05	693,00	14 553,00				
Старший воспитатель									
Старший методист									
Тьютор		высшая	0,10	1 386,00	15 246,00				
Учитель (Учитель АООП)									
Учитель - дефектолог									
Учитель - логопед (логопед)									
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>									
<b>1 квалификационный уровень</b>									
Секретарь учебной части	7 425				7 425,00				
Помощник воспитателя					7 425,00				
Лаборант					7 425,00				
<b>Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников</b>									
<b>3 квалификационный уровень</b>									
Медицинская сестра	9 500				9 500,00				
<b>Размер должностных окладов общепрофессиональных рабочих</b>									
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>									

Должность	оклад по ПКГ, руб.	коэффициент за квалификационную категорию			Размер оклада
		категория	коэффициент	сумма	
1	2	3	4	5	6
<b>1 квалификационный уровень</b>					
Дворник	7 425				7 425,00
Кухонный рабочий					7 425,00
Оператор котельной					7 425,00
Гардеробщик					7 425,00
Кастелянша					7 425,00
Машинист по стирке белья					7 425,00
Сторож					7 425,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					7 425,00
Слесарь сантехник					7 425,00
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования					7 425,00
Уборщик служебных помещений					7 425,00
Кладовщик					7 425,00
Звукооператор					7 425,00
Администратор Центра тестирования ГТО					7 425,00
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>					
<b>1 квалификационный уровень</b>					
Водитель автомобиля	8 267				8 267,00
Повар					8 267,00
<i><b>Размеры должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b></i>					
<b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>					
<b>1 квалификационный уровень</b>					
Делопроизводитель	7 425				7 425,00
Секретарь					7 425,00
<b>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>					
<b>2 квалификационный уровень</b>					
Заведующий хозяйством	8 800				8 800,00
<b>4 квалификационный уровень</b>					
Механик	10 122				10 122,00
<b>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</b>					
<b>1 квалификационный уровень</b>					
Бухгалтер	9 500				9 500,00
Сметчик					9 500,00
Экономист статист					9 500,00
<b>2 квалификационный уровень</b>					
Специалист	10 725				10 725,00

Должность	оклад по ПКГ, руб.	коэффициент за квалификационную категорию			Размер оклада
		категория	коэффициент	сумма	
1	2	3	4	5	6
Методист (МКУ «УО» ПМР)					
<b>4 квалификационный уровень</b>					
Ведущий экономист	12 600				12 600,00
Ведущий специалист					12 600,00
Ведущий бухгалтер					12 600,00
Старший методист (МКУ «УО» ПМР)					12 600,00
<b>5 квалификационный уровень</b>					
Главный инженер	13 860				13 860,00
Главный специалист					13 860,00
Заместитель главного бухгалтера					13 860,00
<b>Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня</b>					
<b>3 квалификационный уровень</b>					
Заведующий отделом	14 520				14 520,00
Заведующий отделом общей физической подготовки					14 520,00

## Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» пос. Николаевка Партизанского муниципального района (за исключением руководителя учреждения, его заместителей )

### **РАЗМЕР**

оклада руководителя МКОУ «СОШ» пос. Николаевка

Наименование учреждения	Средний оклад работников	Показатель кратности оклада руководителя	Размер оклада руководителя учреждения
муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» пос. Николаевка Партизанского муниципального района	11 704	1,389	16 257

## Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» пос. Николаевка Партизанского муниципального района (за исключением руководителя учреждения, его заместителей)

### **Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников на 2020-2021 год**

№ п/п	Критерий	Значение Критерия	Шкала оценивания
<b>Успешность учебной работы</b>			
<b>1</b>	Уровень	Результативность	1 балл

	достижения обучающихся во внеучебной деятельности	участия школьников в очных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях внеучебной деятельности.	
<b>Успешность внеурочной работы по предмету</b>			
<b>2</b>	Успешность внеурочной работы ( по предмету) и внеклассной работы за рамками учебной нагрузки и функционала	Еженедельные дополнительные занятия с неуспевающими и одаренными детьми. Представление результатов деятельности учителя.	1 балл
<b>Результативность научно-методической деятельности учителя</b>			
<b>3</b>	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя	Представление результатов деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня	1 балл
<b>4</b>	Степень активности инновационной деятельности учителя	Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения	1 балл
<b>5</b>	Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя, результативность педагогической деятельности.	Уровень обучения: Повышение квалификации, участие в профессиональных конкурсах.	1 балл
<b>Результативность коммуникативной деятельности учителя</b>			
<b>6</b>	Уровень владения учителем информационными образовательными технологиями. Размещение информации на школьном сайте	Степень готовности учителя к использованию информационно-образовательных технологий	1 балл
<b>Заполняется администрацией</b>			
<b>7</b>	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями( законными представителями)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей( законных представителей) на деятельность учителя	При отсутствии замечаний +1 бала При наличии - 2 бала
<b>8</b>	Трудовая дисциплина	Наличие опозданий, отсутствие на дежурстве в школе, ведение электронного дневника( в том числе и накопляемость оценок) и другие нарушения.	При отсутствии замечаний +2 бала При наличии - 2 бала
<b>9</b>	Педагогический стаж свыше 10 лет.		1 балл

